



Trabajador de Minera Panamá: APOYA LA HUELGA INDEFINIDA ¡SÚMATE basta de abusos!

Mediante el contrato leonino el 26 de febrero de 1997 bajo el Gobierno de Ernesto Pérez Balladares la Asamblea de Diputados aprueba por medio de la Ley 9, contratos con el Estado y la Sociedad (MINERA PETAQUILLA, S.A.), ahora MINERA PANAMÁ, S.A., en la cual se le da concesión a las grandes transnacionales para que exploten nuestros recursos naturales, se enriquezcan con ellos, tengan grandes ganancias y al pueblo solo le quede el deterioro al medio ambiente y más pobreza. No conforme con ello mediante esta ley arbitraria e ilegal, se le permite a esta empresa, contratar mano de obra extranjera, hasta por un máximo de 25%, concesión que va en contra de la Constitución Nacional y nuestro Código de Trabajo, que da un máximo de 10% y solo para trabajos en los cuales no exista calificación en el país.

La cláusula octava: ley 9 (del 26 de enero de 1997), contratación de expertos, dice: LA EMPRESA, sus afiliadas, contratistas y subcontratistas darán preferencia a la contratación de mano de obra nacional. Sin embargo, podrán contratar personal extranjero siempre que el número total de extranjeros contratados, no exceda el veinticinco por ciento (25%) de la totalidad de la fuerza laboral del PROYECTO. La minera evade con soberbia el mandato legal.

MINERA PANAMÁ SE CREE UN ENCLAVE COLONIAL

Minera panamá en el territorio dado en concesión para el robo de nuestros minerales cree que puede pasar por encima de nuestra constitución y nuestras leyes nacionales, de que dicha empresa cuarta la libertad sindical impide el legítimo derecho a sindicalización, somete a los trabajadores extranjeros a la esclavitud, no respeta autoridades y coacciona a los trabajadores para someterlos a su voluntad.

PLIEGO DE PETICIONES:

Por las múltiples violaciones laborales denunciadas por los trabajadores que laboran en el proyecto Minera Panamá y a solicitud de ellos, SUNTRACS paralizó el proyecto desde el viernes 13 hasta el miércoles 18 de marzo del 2015, en dichos días de paralización el país conoció las múltiples violaciones que eran objetos y son los trabajadores. Tales como mal pago de horas extras, incumplimientos de medidas de seguridad ocupacional, que la empresa no entrega copia de los contratos de trabajo, ni de equipo de seguridad para laborar, incumplimiento de medidas higiénicas, que la empresa no paga las liquidaciones de los trabajadores en los tiempos que señala la ley, da órdenes e instrucciones en idiomas



distinto al español, coacciona y obliga a los trabajadores a que se afilien a Sindicatos Amarillos, la gran cantidad de trabajadores indocumentados traídos por la empresa para que laboren para ella, en condiciones de esclavitud, entre otros incumplimientos. Motivo por el cual se recogen firmas de los trabajadores y SUNTRACS presenta el 16 de marzo de 2015, ante la REGIONAL ESPECIAL DE TRABAJO PROYECTO MINERA PANAMÁ EN PENONOMÉ, un Pliego de Peticiones contra la empresa FQM CONSTRUCCIÓN Y DESARROLLO (FCD), empresa subsidiaria de Minera Panamá cumpliendo con lo señalado en el artículo 432 del Código de Trabajo que reza así:

“Artículo 432: Con la presentación del pliego de peticiones se inician los procedimientos de conciliación. El funcionario ante quien se presente deberá certificar en todos los ejemplares del pliego el día y la hora exactos en que

fue presentado, uno de los cuales devolverá a los interesados”. (Destacado es nuestro)

EL SINDICATO AMARILLO SINDICATO PROEMPRESARIAL

En vista de ello, el sindicato que controla la empresa Minera Panamá (SITRAEFQMCD) presenta ante la Dirección General de Trabajo, con sede en Panamá, pliego de violaciones. Dos días después de que SUNTRACS presentara en la REGIONAL ESPECIAL DE PENONOMÉ, Pliego por violaciones a las leyes laborales.

MITRADEL COMETE ARBITRARIEDAD E ILEGALIDAD

El Director General de Trabajo SANTIAGO SANFORD, comunica al sindicato que existe una concurrencia de pliego de peticiones, ante dicha acción SUNTRACS presenta Amparo de garantías constitucionales ante la Corte Suprema de Justicia por esta arbitrariedad e ilegalidad.

Como también presenta ante la Procuraduría de la Nación,



UNIDADES DEL SENAFRONT PROTEGEN Y SIRVEN A LOS INTERESES TRANSNACIONALES DENTRO DEL ENCLAVE MINERO



querella penal en contra del Director General SANTIAGO SANFORD Y EL DIRECTOR REGIONAL MANUEL RODRÍGUEZ por abuso de autoridad y extralimitación de funciones, querella que hasta hoy en día se mantiene.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA FALLA A FAVOR DE SUNTRACS

El 25 de agosto del 2015 el pleno de la Corte pasados 5 meses emite fallo a través del cual concede la acción de amparo de garantías constitucionales, a favor del SUNTRACS y ordena al Ministerio de Trabajo que el Pliego de Peticiones que se debe negociar, es el presentado por nuestra Organización.

La Corte Suprema de Justicia por acciones injustificadas, no traslada el pliego de peticiones a Mitradel, acción que obliga a que SUNTRACS, el lunes 11 de enero de 2016 realizara piqueteos ante la Corte para obligarla a que devolviese el pliego de peticiones y continuar las negociaciones con la empresa incumplidora (FCD, FQM), SUNTRACS logra con su lucha, la devolución del pliego a MITRADEL.

El Ministerio de Trabajo está en la obligación de notificar el pliego de peticiones a FQM CONSTRUCCIÓN Y DESARROLLO (FCD), en el término de dos día a partir del miércoles 13 de enero. Una vez notificada, la empresa esta obligada a sentarse a resolver los incumplimientos y violaciones con SUNTRACS, tal cual como lo señala el artículo 435 del Código de Trabajo que estipula:

“Artículo 435: Dentro de los dos días siguientes al recibo del pliego, la dirección regional o general de trabajo deberá notificar al empleador o empleadores de la existencia del conflicto.....”

LA EMPRESA FQM CONSTRUCCIÓN Y DESARROLLO (FCD), una vez notificada, debe de contestar el pliego en

un término de cinco días, tal como lo señala el artículo 436 del Código de Trabajo:

“ARTICULO 436: Desde que reciba la notificación de que trata el artículo anterior, el empleador dispondrá de un plazo de cinco días para contestar el pliego de peticiones. En su contestación deberá dar respuesta a cada una de las peticiones de los trabajadores, especificando cuáles acepta y cuáles rechaza, indicando las razones por las cuales se opone a las mismas. Deberá también expresar el empleador las contraofertas que considere razonables para resolver el conflicto, y proporcionar todos los datos e informaciones relativos al negocio y a los trabajadores, que a su juicio sean de utilidad para la conciliación”. (Destacado es nuestro)

INICIO Y FINALIZACION DE LA CONCILIACIÓN

Una vez iniciado, el periodo de conciliación de quince (15) días hábiles, tal y como lo señala el artículo 443 del Código de Trabajo numeral 1, de no haber acuerdo dentro de este término, SUNTRACS podrá declarar legalmente Huelga en el proyecto MINERA PANAMÁ.

“ARTICULO 443:

La conciliación termina:

- 1. Transcurridos quince días hábiles desde que se notificó el pliego de peticiones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 435, salvo que ambas partes, con la anuencia del conciliador, decidan prorrogarla hasta dos veces, cada una de ellas por un período no mayor de diez días hábiles...

LA HUELGA

El DERECHO HUELGA, es un DERECHO CONSTITUCIONAL que tienen los obreros en defensa de sus intereses, en base a lo que establece el artículo 69 de la Constitución Nacional, al manifestar lo siguiente:

“ARTICULO 69: Se reconoce el derecho de huelga... Igualmente es un derecho consagrado en la DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS en su artículo 23 y en el Código de Trabajo en su artículo 475.

Artículo 475.

Huelga es el abandono temporal del trabajo en una o más empresas, establecimientos o negocios, acordado y ejecutado por un grupo de cinco o más trabajadores con arreglo a las disposiciones de este Título.

En SUNTRACS ejercemos y defendemos este DERECHO INALIENABLE, junto a sus miles de afiliados y obreros de la Industria de la Construcción a nivel nacional.

Finalizado el término de 15 días de negociación, EL SINDICATO tiene 20 días hábiles para DECLARAR HUELGA, basados en los artículos 489 y 490 del Código de Trabajo:

“ARTICULO 489: Cuando se trate de un sindicato de trabajadores, la huelga debe declararse por la asamblea general. Si quienes la declaran no son trabajadores organizados, la decisión se tomará por mayoría de votos de los interesados”.

“ARTICULO 490: La declaratoria de huelga deberá hacerse dentro de los veinte días hábiles siguientes a la terminación del procedimiento de conciliación. La declaratoria deberá hacerse con una anticipación no menor de cinco días calendario, que se extenderán a ocho en caso de que la huelga comprenda servicios públicos....”

CONTEO DE LOS HUELGUISTAS

A este respecto el Código de Trabajo señala en su artículo 493 numeral 5 lo siguiente:

“ARTICULO 493: La huelga legal produce los siguientes efectos:

- 1.....

2.....

- 5. El empleador podrá pedir, dentro de las veinticuatro horas siguientes, un conteo de los huelguistas para determinar provisionalmente si reúnen los requisitos de la mayoría. Para estos efectos, los trabajadores descritos en el numeral 3 de este artículo serán excluidos del conteo. Si no existiere dicha mayoría, el empleador no estará obligado a suspender las actividades productivas. Sin embargo, la huelga se considerará ilegal solamente cuando así se determine por la vía judicial mediante el procedimiento previsto en el Capítulo VI de este Título. Si se niega la petición de ilegalidad de la huelga o si se vence el término para pedir el conteo, el empleador estará obligado a suspender las actividades productivas, de acuerdo con lo previsto en los numerales 1 y 2 de este artículo”.

LEGALIDAD DE LA HUELGA

Una vez se cumplan con todos los requisitos señalados en los artículos 476 y 478, del Código de Trabajo, la huelga es legal.

“ARTICULO 476: La huelga es legal si reúne los siguientes requisitos:

- 1. Que los trabajadores hayan agotado los procedimientos de conciliación de que trata el Título III de este Libro.
- 2. Que los trabajadores que se adhieran a la huelga constituyan la mayoría de los trabajadores de la empresa, negocio o establecimiento. Si la huelga se declara en una empresa con varios establecimientos o negocios, la mayoría será la que resulte del total de trabajadores de la empresa. Si se declara únicamente en unos o algunos de sus establecimientos o negocios,





Minera Panamá impone enclave colonial al estilo de la ex Zona del Canal

Desde la aprobación misma de la ley que sustenta la concesión a Minera Panamá (Ley 9 de 26 de febrero 1997), nuestros valiosos recursos naturales fueron a parar a manos extranjeras instaurándose con ello, entre los distritos de La Pintada en Coclé y Donoso en Colón, un enclave colonial de 13,600 hectáreas al estilo de la ex Zona del Canal en pleno siglo XXI que se extenderá, según la misma empresa, por 34 años (prorrogables).

Minera Panamá, filial de la canadiense First Quantum Mineral (FQM) y la empresa Korea Panamá Mining Corp. (KPMC), para el desarrollo de dicho proyecto hace ya 4 años, se ha opuesto sistemáticamente a la lucha de los trabajadores panameños, en defensa de sus derechos laborales. Dicha empresa ha maniobrado en contubernio con los gobiernos de turno y sindicatos amarillos, para evitar que **SUNTRACS** por voluntad de los trabajadores, sea el sindicato que los represente y defienda de sus arbitrariedades.

En marzo del año pasado quedó más que demostrado las innumerables violaciones a las leyes laborales nacionales que comete Minera Panamá, tal como lo hizo su antecesora Minera Petaquilla.

Minera Panamá, trafica con trabajadores extranjeros a través del negociado de visas, les quita los pasaportes, les viola sus derechos humanos y laborales como trabajadores migrantes, les restringe su movilidad y los condena a proyecto o enclave colonial por cárcel, en un abominable acto de lesa humanidad. Utiliza

a SENAFRONT como apoyo militar a su enclave y como amenaza al **SUNTRACS** y a las comunidades aledañas a quienes les dificulta el acceso a sus viviendas y el traslado de víveres y materiales en sus propias tierras.

Minera Panamá, incumple las medidas de salud y seguridad en el trabajo, como se demostró con la muerte del compañero Faustino Díaz, el 23 de diciembre del año pasado, de solo 19 años, con esposa y una recién nacida. La empresa impidió la entrada de las autoridades para el levantamiento del cadáver, incluyendo personal de Mitradel, y ni siquiera mostró ningún tipo de acercamiento hacia los familiares frente a la tragedia que afrontaban, demostrando de esta manera su desprecio por la vida de los trabajadores y el dolor de sus deudos y compañeros.

Minera Panamá le impide a las autoridades, el acceso al proyecto y siente que este derecho surge toda vez que sufraga los gastos de alquiler de las oficinas de Mitradel en Penonomé, hecho este que compromete la imparcialidad de la entidad pública, al tratar conflictos contra **Minera Panama**.

Minera Panamá, en el enclave colonial que administra, le impide a los trabajadores que en su tiempo libre se reúnan para organizarse e impide que **SUNTRACS**, ejerza su representación y defender sus derechos laborales violentados.

SUNTRACS es el sindicato representativo de más del 90% de los obreros de construcción de

Panamá y es reconocido como el sindicato más beligerante y uno de los más grande a nivel regional y nacional, ha demostrado capacidad de lucha y negociación en favor de los trabajadores, como lo prueban los convenios colectivos pactados con el sector empresarial nacional por décadas (**CAPAC-SUNTRACS**).

SUNTRACS presentó en marzo del año pasado un pliego de peticiones contra Minera Panamá, ante el Ministerio de Trabajo, por graves y reiteradas violaciones a la leyes laborales, en especial las medidas de seguridad; el cual fue admitido en debida forma, lo que propició que el sindicato amarillo, manejado por **Minera Panamá**, presentará otro con el objetivo de impedir que **SUNTRACS**, negociará con Minera Panamá. El Mitradel reconoció ilegalmente la acción del sindicato amarillo, a pesar de que **SUNTRACS**, tenía la mayoría de los trabajadores y es el sindicato más representativo, esto obligó al **SUNTRACS** a presentar un Amparo de Garantías Constitucionales ante la Corte Suprema de Justicia. Posteriormente la Corte falló a favor de **SUNTRACS**. Dicho fallo señala claramente que el sindicato que debe representar y defender a los trabajadores es el **SUNTRACS**. El fallo es del 25 de agosto del 2015, pero es luego de varios piqueteos y acciones de lucha frente a la Corte, que **SUNTRACS** logra destrabar la situación, es decir, 4 meses después del fallo, y logra que el pliego se devuelva al Mitradel con lo que la empresa Minera Panamá está obligada a negociar con **SUNTRACS** el pliego de peticiones, por

violación a la ley.

Sin embargo, ya devuelto el pliego a Mitradel, el sindicato amarillo al servicio de la empresa, vuelve a presentar de manera ilegal un pliego y nuevamente el Mitradel lo acepta. Con ello se incurre en desacato frente al fallo de la Corte y se comete extralimitación de funciones por parte de las autoridades de Mitradel, empeñadas en favorecer a la transnacional minera en perjuicio de la mano de obra panameña.

SUNTRACS le hace un llamado a los compañeros que laboran en **Minera Panamá**, para no dejar que la empresa los amedrente ante sus amenazas. Debemos ser conscientes que la lucha de los trabajadores nunca ha sido fácil y ha exigido siempre muchos sacrificios.

La lucha del **SUNTRACS** hoy es contra la explotación y la intimidación que ejerce **Minera Panamá** en detrimento de los trabajadores nacionales y extranjeros, por la defensa de sus derechos laborales y a las medidas de seguridad que preserve su vida, así como recibir un **SALARIO DE MEGA OBRA**.

La lucha del **SUNTRACS** es por la defensa de los derechos laborales y la seguridad de los trabajadores nacionales y extranjeros.

SUNTRACS subraya que empresas saqueadoras de nuestros recursos nacionales como lo es **Minera Panamá** no nos amedrentarán ni detendrán nuestro accionar combativo en favor de los trabajadores.

votos no;

9. Una breve relación de las reclamaciones y protestas formuladas por las partes, así como las decisiones que hubieren adoptado y los anuncios de recursos instituidos en el artículo 495 del Código de Trabajo.

Esta acta será entregada al Director General o Regional de Trabajo quien a su vez la confrontará con el listado de trabajadores que aparecen apoyando el pliego de peticiones y el número que éste se señale, tomando en cuenta lo dispuesto en los artículos 504 y 505 del Código de Trabajo, y con ello determinará si se ha dado el requisito de mayoría.

Artículo 8:La Dirección General o Regional de Trabajo, después de revisar las actas y cotejado el conteo con el pliego, presentará un informe en el cual expondrá el resultado de la encuesta o conteo, formulará sus recomendaciones respecto a las medidas que deberán adoptarse e indicará los plazos dentro de los cuales deberán cumplirse tales medidas, entregando, al sindicato, o grupo de trabajadores si fuere el caso.

Artículo 9: Los trabajadores o Sindicados pueden recurrir en contra del conteo, cuando éste le sea desfavorable, mediante los recursos de reconsideración y apelación.

Artículo 10: Los recursos deben ser presentados por escrito, dentro de las dos horas siguientes a la entrega del informe que señala el artículo 8 de este Decreto debidamente firmado por el Secretario General o los delegados negociadores, cuando se trate de grupo de trabajadores no sindicalizado.

Con el escrito debe acompañarse de pruebas que apoyen las alegaciones.

Artículo 11: Una vez recibido el o los recursos la Dirección General o Regional de Trabajo, resolverá, con las pruebas aportadas, el recurso de reconsideración si lo hubiere; de mantener su decisión, y habiéndose apelado, enviará inmediatamente el expediente al Despacho Superior para que resuelva la alzada. El término para resolver el recurso, en conjunto, no debe ser mayor de veinticuatro horas.

Artículo 12: Los recursos interpuestos, no suspenderán el derecho que tiene el empleador de mantener él o los centros de trabajo abiertos ni el de pedir la ilegalidad de la huelga, tampoco afectará los términos que indica la ley para imponer esta acción.

Artículo 13: A reserva de la facultad de autorizar las labores de ciertos trabajadores durante la huelga, antes de su inicio, la Dirección General o Regional de Trabajo, a petición del empleador en la que indique los nombres y cargos necesarios, procurará fijar, consultando con las partes, el número de trabajadores estrictamente necesarios e indispensables que laborarán con fines de mantenimiento; para evitar perjuicios irreparables a las maquinarias y elementos básicos. Para este propósito podrán ordenarse la práctica de diferencias que juzgue conveniente.

PARAGRÁFO:
Tratándose de servicios públicos, deberá especificarse los turnos de urgencia en los centros afectados por la huelga para evitar su paralización total, dentro de los porcentajes que establece el artículo 487 del Código de Trabajo.

Artículo 14: Para los efectos del ordinal tercero del artículo 493 y en el evento de que los trabajadores huelguistas no autoricen el personal que se requiera o el personal asignado no acceda a prestar sus servicios, la Dirección General o Regional de Trabajo autorizará y determinará el número de nuevos Contratos de Trabajo que suplan y eviten perjuicios irreparables a los elementos básicos y maquinarias de la empresa en huelga.

Artículo 15: Una vez iniciada la huelga, las actividades de las empresas de seguridad privada o personal de seguridad de la propia empresa, quedarán subordinados a las autoridades de trabajo y se limitarán a salvaguardar los bienes de la empresa, sin que esta labor obstaculice o entorpezca el ejercicio o facultades que tienen los trabajadores en el ejercicio del derecho de huelga, el acceso de los equipos de seguridad y/o mantenimiento autorizados y en general, la ejecución de cualquier medida ordenada o autorizada por la Dirección General o Regional de Trabajo.

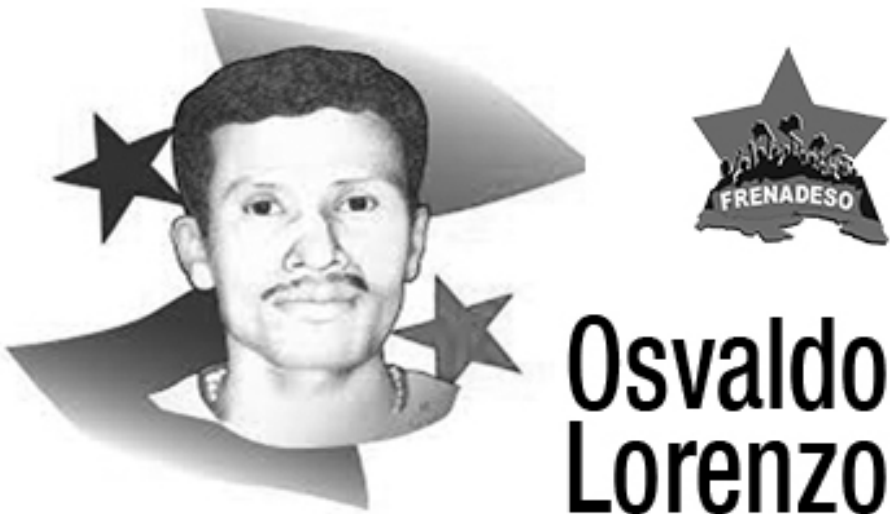
Artículo 16: Este Decreto rige a partir de su promulgación.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

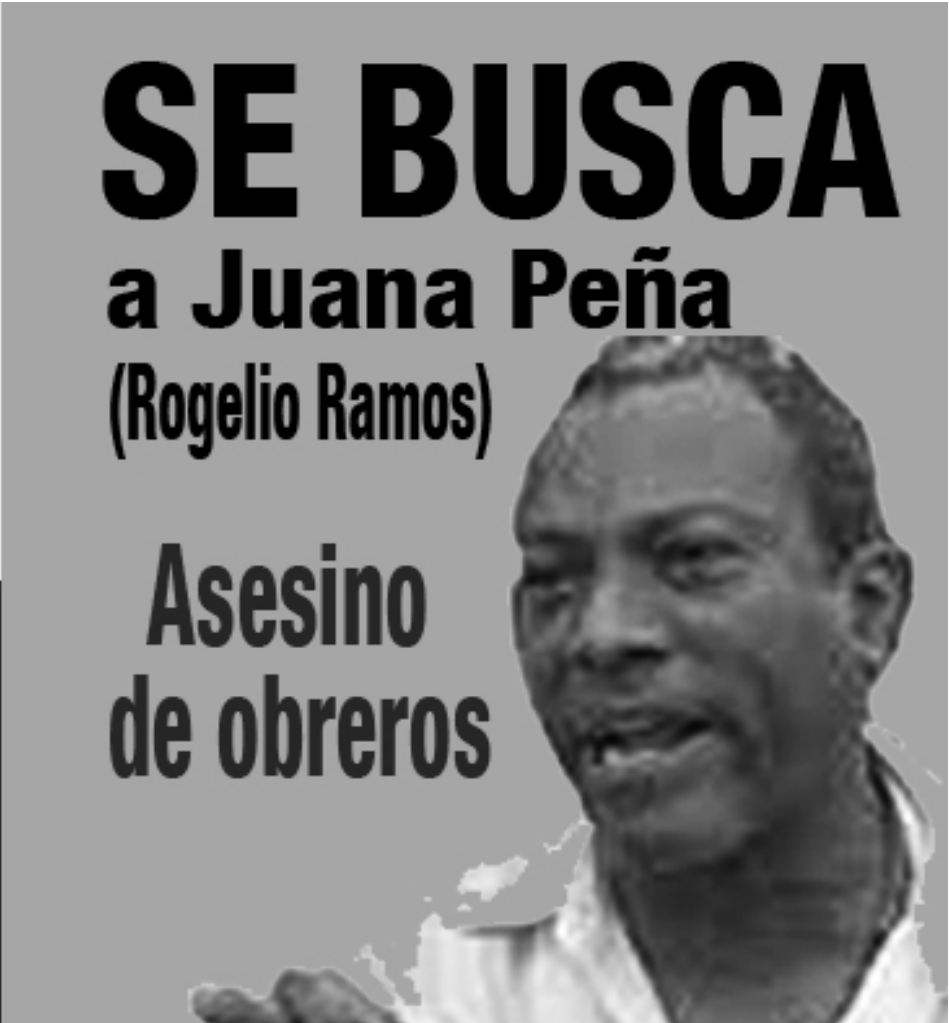
DADO en la ciudad de Panamá, a los diez días del mes de agosto de mil novecientos noventa y cuatro.

FIRMADO:

Guillermo Endara Galimany, **Presidente de la República.**
Gregorio Ordóñez, **Ministro de Trabajo y Bienestar Social.**



Mitradel y Minera Panamá apoyan a sindicato amarillo SITTICOP, de Juana Peña, los que asesinaron al obrero Osvaldo Lorenzo y siguen agrediendo a trabajadores de SUNTRACS.



Minera Panamá: ENCLAVE COLONIAL

- Se llevará más de 100 mil millones (solo 2% para Panamá).
- Explotará al menos por 37 años.
- Devastación ambiental.
- Tráfico de seres humanos (trabajadores migrantes).
- Violación de la Constitución, las leyes nacionales y los derechos humanos y laborales.

¡Mucha plata para comprar funcionarios corruptos!

Esta es una lucha en defensa de la soberanía nacional y los derechos laborales. ¡POR ESO NO QUIEREN AL SUNTRACS!



en cada uno de éstos es necesaria la adhesión de la mayoría de los respectivos trabajadores, a menos que los huelguistas constituyan la mayoría del total de trabajadores de la empresa.

3. Que se declare con cualquiera de los fines previstos en el artículo 480.

4. Que se dé el aviso requerido por el artículo 492.

5. Que los trabajadores cumplan con lo dispuesto en los artículos 489 y 490.

6. Que tratándose de servicios públicos se cumpla con los requisitos señalados en los artículos 487 y 488.

No será necesaria la declaratoria previa de legalidad de la huelga. La petición de ilegalidad se tramitará conforme dispone el capítulo VI de este Título”

“**Artículo 478:** Una vez declarada la huelga de que trata el artículo anterior, la misma ampara a los afiliados al sindicato gremial o de industria, en cualquier empresa en que laboren y contra la cual se presentó el pliego de peticiones, así como también a cualquier otro trabajador del ramo en dicha empresa, que se adhiera al conflicto, aunque no pertenezca al sindicato”.

Artículo 490: La declaratoria de huelga deberá hacerse dentro de los veinte días hábiles siguientes a la terminación del

procedimiento de conciliación. La declaratoria deberá hacerse con una anticipación no menor de cinco días calendario, que se extenderán a ocho en caso de que la huelga comprenda servicios públicos.

La huelga puede iniciarse hasta tres días hábiles después de vencido el plazo de veinte días, siempre que la declaratoria se hubiere hecho dentro de este último plazo.

Artículo 492: De la declaratoria de huelga se hará comunicación a la inspección, o a la dirección



regional o general de trabajo, la cual notificará inmediatamente al empleador o empleadores afectados. Esta comunicación debe hacerse con una anticipación no menor a la prevista en el artículo 490.

La mora de las autoridades de trabajo en notificar al empleador, no afectará la validez de la huelga, sin perjuicio de las sanciones que corresponda imponer al respectivo funcionario.

Artículo 493:

La huelga legal produce los

siguientes efectos:

1.El cierre inmediato de la empresa, establecimiento o negocio afectado. Una vez iniciada la huelga, la inspección o dirección regional o general de trabajo darán orden inmediata a las autoridades de policía para que garanticen el cierre y protejan debidamente a las personas y propiedades.

2. La suspensión de los efectos de los contratos de los trabajadores que la declaren o adhieran a ella,

así como los de aquellos que resulten afectados por el cierre.

3.El empleador no puede celebrar nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo los que a juicio de la dirección regional o general de trabajo sean estrictamente necesarios para evitar perjuicios irreparables a las maquinarias y elementos básicos, siempre que los

huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario para esos fines.

Para los efectos de la orden de que trata el ordinal 1 de este artículo, la autoridad de trabajo sólo verificará si fueron agotados los procedimientos de conciliación y si el aviso se dio en tiempo oportuno. El empleador podrá pedir, dentro de las veinticuatro horas siguientes, un conteo de los huelguistas, para determinar provisionalmente si reúnen los requisitos de mayoría. Si no existiere dicha mayoría el empleador no está obligado al cierre, pero la huelga sólo se considerará ilegal cuando así se determine mediante el procedimiento previsto en el capítulo VI de este Título. Si se niega la petición de ilegalidad o venciere el plazo para presentarla en los tribunales, el empleador está obligado al cierre inmediato del establecimiento.

En el caso del ordinal 3 los trabajadores cuyos servicios se autoricen sólo laborarán con fines de mantenimiento y no podrán ser utilizados para labores de producción. El empleador que violare esta disposición, será sancionado por la inspección general o la Dirección General de Trabajo con multa de 500 a 1.000 balboas, la cual se duplicará sucesivamente por cada vez que reincida en la falta.

Artículo 494: La orden a que se refiere el ordinal 1 del artículo anterior no admite recurso



alguno y sólo podrá invalidarse mediante el procedimiento de ilegalidad de la huelga de conformidad con lo dispuesto en el capítulo VI de este Título.

POSIBLES CAUSAS DE ILEGALIDAD DE LA HUELGA

El Código de Trabajo en su artículo 498 numeral 2 señala:

“**ARTICULO 498:** Solo podrán declararse ilegal una huelga cuando ocurra.....:

- 1. Si en el transcurso de la huelga se cometen actos de violencia física en contra de personas y propiedades, acordados o ejecutados por la mayoría de los huelguistas, o con conocimiento de éstos.

No podrá declararse la ilegalidad de una huelga por causas diversas de las anteriores. Al decidir la petición de ilegalidad no se examinará el fondo del conflicto, ni se considerará si las peticiones, reclamaciones, reivindicaciones o protestas de los trabajadores son fundadas”.

Artículo 499:La petición de ilegalidad de la huelga sólo podrá presentarla el empleador una vez iniciada la misma y hasta los tres días siguientes, con sujeción al procedimiento previsto en este capítulo, por cualquiera de las causas señaladas en el artículo 498.

Para ello compañeros debemos DENUNCIAR Y NEUTRALIZAR, cualquier provocación que manden las empresas o el gobierno, de forma tal que GARANTICEMOS que nuestra HUELGA sea TOTALMENTE LEGAL.

IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA

Nuestro Código de Trabajo, dedica todo un capítulo a regular esta materia, por conducto de los siguientes artículos:

“**ARTÍCULO 510:** Se declarará imputable al empleador la huelga legal declarada por cualquiera de los siguientes motivos que resulten probados por los trabajadores:

- 1. Los especificados en los

ordinales 3.o ó 4.o del artículo 480; o

- 2. Cuando el empleador no hubiere contestado el pliego de peticiones o hubiese abandonado la conciliación”

“**ARTICULO 512:** Para que proceda la declaratoria de imputabilidad, bastará que los trabajadores prueben el fundamento de uno de los motivos o hechos de que tratan los dos artículos anteriores, siempre que en los casos a que se refiere el artículo 510 ordinal 1.o, el motivo hubiere sido invocado dentro del pliego de peticiones. El hecho de que el pliego contenga otros motivos o peticiones no afectará lo dispuesto en este artículo”.

“**ARTÍCULO 513:** Sólo puede pedir la declaratoria de imputabilidad de la huelga el sindicato o el grupo de trabajadores de que se trate. La petición se tramitará como proceso abreviado de trabajo”.

“**ARTICULO 514:** La huelga

imputable al empleador obliga a éste al pago de los salarios caídos de los trabajadores afectados por la huelga. En la resolución en que se declare la imputabilidad de la huelga se ordenará el pago de los salarios caídos a los trabajadores, incluso a aquellos que no concurrieron o estuvieron representados en el proceso respectivo. La liquidación se hará en la sentencia o en el procedimiento de ejecución, para los representados o que se presentaron al proceso”. Lo dispuesto en este artículo en ningún caso será aplicable a quienes hayan participado en una huelga por solidaridad”.

“**ARTICULO 515:** Declarada imputable la huelga al empleador, todo trabajador que participó o fue afectado por la misma, tendrá derecho a que se le paguen los salarios caídos en la forma prevista en el artículo anterior, o mediante proceso ejecutivo o abreviado de trabajo, sin que en este último sea necesario que se obtenga una nueva declaratoria de imputabilidad”



DECRETO EJECUTIVO N° 32

Por el cual se reglamentan los artículos 487, 493 y 495 del Código de Trabajo 258 de 10 de agosto de 1994

El Presidente de la República en uso de sus facultades Legales

CONSIDERANDO:

Que una huelga declarada formalmente trae como consecuencia el cierre de la empresa y la determinación de medidas tendientes a evitar daños irreparables tanto en la empresa privada como en los servicios públicos.

Que el artículo 493 del Código de Trabajo, en el párrafo segundo del numeral 3, permite a los empleadores solicitar, en las empresas que representan, el conteo de los trabajadores que se declaren en huelga, después de haber agotado el procedimiento de conciliación, para que se determine en forma provisional si cuentan con el requisito de mayoría.

Que corresponde al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social la realización del conteo de los huelguistas una vez formalizada la solicitud.

Que como las disposiciones que regulan el conteo, sus recursos y las medidas preventivas que eviten daños irreparables en las entidades de servicio público o empresas privadas, no establecen un método o procedimiento para tratar estas materias, se hace necesario reglamentar los artículos 487, 493 y 495.

DECRETA:

Artículo 1: Corresponde a la Dirección General o Regional de Trabajo por intermedio de la Inspección de Trabajo y/o por funcionarios designados para tal objeto, la huelga, cuando se haya formalizado la petición por parte del o de los empleadores afectados por el conflicto.

Artículo 2: Los empleadores, deben solicitar a la Dirección General o Regional de Trabajo dentro de las veinticuatro horas siguientes al inicio de la huelga, el conteo de los huelguistas, sin perjuicio de que el empleador anuncie, por escrito, antes de que se inicie, la intención de que se realice la encuesta, acompañando la información pertinente al número de trabajadores y la lista de éstos. El anuncio anticipado no significa que es admisible el conteo previo a la huelga o que

se realice de oficio por parte del Ministerio de Trabajo.

Artículo 3: La solicitud de conteo debe presentarse por escrito, debidamente firmado por el representante legal de la empresa o quien haga sus veces. La Dirección General o Regional, una vez recibida la solicitud verificará si se interpuso en tiempo oportuno; de ser viable, determine la hora y la forma en que se va a realizar el conteo, haciéndolo saber al sindicato.

La facultad de pedir el conteo podrá el empleador otorgársela al apoderado judicial en la contestación del pliego.

Artículo 4: Para realizar el conteo La Dirección General o Regional, está facultada para requerir a la empresa, las planillas de la Caja de Seguro Social a la fecha de presentación del Pliego de Peticiones y todo aquello que le permita determinar con precisión los trabajadores sujetos al conteo, así como los centros de trabajo afectados por el conflicto y al acceso a las instalaciones.

4.1. Para los efectos de determinar la mayoría de trabajadores que apoyan una huelga tendrán derecho a votar solamente los trabajadores de la o las empresas o empleadores que concursan al momento del conteo, pertenezcan estos, o no, a la organización que planteo el conflicto.

4.2. No participarán en la votación los trabajadores que ingresaron con posterioridad a la presentación del pliego, los trabajadores eventuales, ocasionales, ni los trabajadores de confianza.

4.3. Las objeciones a los trabajadores que concurren al conteo deben hacerse en el acto mismo de la diligencia, y los

funcionarios encargados del conteo decidirán inmediatamente sobre la objeción.

Artículo 5: Para garantizar la imparcialidad, reserva confiabilidad y voluntariedad del voto, se hará mediante una votación secreta. Para ello se confeccionarán votos con las opciones separadas de si y no, los trabajadores formarán fila o responderán al llamado que les hagan los funcionarios encargados del conteo, estos deben dar su nombre y entregar su cédula o documentos que lo identifiquen. El funcionario comprobará si el trabajador figura en el listado o si está comprendido dentro de las excepciones que establece el artículo 479 del Código de Trabajo. Comprobado su derecho a votar se dirigirá al lugar en que se encuentran los votos a escoger su opción la cual depositará en la urna respectiva y firmarán el registro de votación.

Artículo 6: Terminada la votación los funcionarios de trabajo se constituirán en escrutadores para el conteo de los votos. En este proceso se escogerá un observador por cada una de las partes (empleadores y trabajadores), procediendo para el conteo de la siguiente manera:

6.1. Se abrirá la urna y se contarán los votos, en voz alta, sin abrir los sobres o las boletas, y una vez contados se volverán a poner en la urna.

6.2. Se confrontará el total de votos con el número de trabajadores que votaron. Si el total de votos excediera del total de personas que votaron, se extraerán al azar, un número de votos igual a la diferencia y se quemarán o romperán de inmediato a la vista de los asistentes; la extracción podrá encomendarse a cualquier persona que los funcionarios escojan

de los presentes.

6.3. Una vez que el total de sobres coincida con el total de votantes se procederá a sacar y abrir o desdoblar los votos uno a uno.

6.4. Una vez extraídos los votos se leerá en voz alta el contenido del voto.

6.5. Los funcionarios irán anotando separadamente, los votos escrutados y contados, según la clase de opción (sí o no), los votos en blanco, los anulados y el total de votos emitidos.

Las nulidades respecto a cada voto se decidirán de la siguiente forma:

6.6. En caso de que aparezca más de un voto se seguirá la siguiente regla:

1. Si son diferentes decisiones, (sí o no o en blanco) se declarará nulo el voto.
2. Si se trata de la misma decisión se considerará un sólo voto.

Artículo 7: Terminado el conteo de los votos los funcionarios elaborarán un acta en la que harán constar lo siguiente:

1. Nombre de la empresa, negocio o establecimiento donde se efectuó el conteo;
2. Nombre y cédula de los funcionarios que realizaron el conteo;
3. Fecha de la votación y hora en la que comenzó y terminó;
4. Total de trabajadores votantes;
5. Total de votos contados;
6. Total de votos válidos;
7. Total de votos nulos;
8. Total de votos sí y total de



SUNTRACS Organising Questionnaire for Filipinos Cuestionario para organizar trabajadores filipinos		
FILIPINO	ENGLISH	ESPAÑOL
1. Anong pangalan mo?	What is your name?	¿Cuál es su nombre?
2. Taga-saan ka sa Pilipinas?	Where are you from in the Philippines?	¿De qué parte de las Filipinas es usted?
3. Ano ang trabaho mo dito?	What is your work here?	¿En qué trabaja usted aquí?
4. Paano ka nag-apply dito?	How did you apply?	¿Cómo aplicó usted para este trabajo?
5. Ilang taon ang kontrata mo?	How many years is your contract?	¿Por cuántos años (tiempo) es su contrato?
6. Pareho baa ng kontrata mo ditto sa pinirmahan mo sa Pilipinas?	Do you have the same contract here as you signed in the Philippines	¿Tiene el mismo contrato aquí que el que firmó cuando estaba en Filipinas?
7. Nagbayad ka ba ng "placement fee"? Magkano?	Did you pay recruitment or placement fee?	¿Pagó usted una cuota de contratación o colocación?
8. Nasa iyo ba pasaporte mo?	Are you holding your passport?	¿Tiene usted en su poder su pasaporte?
9. Saan ka natutulog? Ano ang tirahan mo?	Where do you sleep? What is your accommodation?	¿Dónde duerme usted?, ¿cuál es su alojamiento?
10. Ilan kayo sa kwarto?	How many are staying in your room?	¿Cuántas personas se quedan con usted en su misma habitación?
11. Maayos ba pagkain ninyo?	How is your food?	¿Cómo es su alimentación?
12. Kamusta ang health and safety mo sa trabaho?	How is your health and safety at work?	¿Cómo es su seguridad y salud en el trabajo?
13. Paano ka sumesweldo?	How are you paid?	¿Cómo recibe su pago?
14. Pwede bang malaman ang sweldo mo?	Can we know how much is your salary?	¿Podemos saber cuánto gana usted?
15. Ano ang mga problema or isyu sa trabaho mo?	What are the problems and issues at your work?	¿Cuáles son los problemas en su trabajo?
16. Ikaw ba ay binabayaran dito sa Panama o sa Pilipinas?	Do you get paid here in Panama or in Filipinas?	¿Recibe su salario aquí en Panamá o en Filipinas?
17. Pareho ba ang day-off mo sa mga taga-Panama?	Do you have the same day off as your panaman co-workers?	¿Tiene usted los mismos días libres que sus compañeros panameños?
18. Nagtratrabaho ka ba ng lampas sa oras o ng overtime? Binabayaran ka ba sa overtime?	Do you work overtime hours?, do you receive any payment for extra working hours worked?	¿Trabaja usted horas extra?, ¿recibe algún pago por esas horas extra laboradas?
19. Meron ka bang libreng oras/pahinga sa labas ng Panama Mining Project?	Do you have leisure time outside of Panama Mining Project?	¿Cuenta usted con tiempo de esparcimiento fuera del Proyecto Minera Panamá?
20. Kung meron kang inpormasyon o hinaing, sulatan mo kami sa e-mail na suntracs@suntracs.info	If you have any other information or complaint, please write to us to this email address: suntracs@suntracs.info	Si usted tiene alguna otra información o queja, por favor escribanos a este correo electrónico: suntracs@suntracs.info

El DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL

El derecho de LIBERTAD DE SINDICAL, es reconocido a nivel universal, a través de los Convenios que en materia de Derechos Humanos y en la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), Panamá es suscriptor, en el ámbito nacional tiene rango constitucional y legal, por lo que constituye un derecho legítimo de los trabajadores a organizarse, en virtud de ello MINERA PANAMÁ, no puede querer desconocer, ignorar e imponer que el SINDICATO UNICO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y SIMILARES (SUNTRACS) renuncie a principios que el sindicalismo mundial y los Estados reconocen sin restricción.

ARTICULO 20:

“ 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica.”

ARTICULO 23:

“ 1.....

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses”

Dentro de este orden ideas, debemos mencionar los Convenio 87 (Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación) y Convenio 98 (Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva) de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

Seccional Bocas del Toro
Planta de Molde, El Empalme, calle principal; teléfono: 758-9511

Seccional Aguadulce
Calle del Tanque, Sebastian Sucre; teléfono: 986-0923

Seccional Colón
Cativá, Vía Transistmica; Teléfono: 444-3365

Seccional Chiriquí
Avenida Red Grey, Urbanización La Alameda Teléfono: 775-7391

SUNTRACS
Sindicato Unico Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción y Similares
Sede central
Nuevo Veranillo, calle "L" final
Teléfono: 267- 0053 / 274-0727
c.e.: suntracs@suntracs.info

Seccional Darién
Meteti, después del Colegio Marco Alarcón, Frente a la Iglesia Testigos de Jehová
Teléfono: 6253-5458

Seccional Azuero
Chitré, Llano Bonito, frente a la Cerveceria Nacional; Teléfono: 979-0360

Seccional Panamá Oeste
La Chorrera, Barrio Balboa, Santa Clara
Entrando por el Seven
Teléfono: 254-2923

Seccional Santiago
Calle 9ª frente al MIVI, Teléfono: 933-0744